



**POLITIQUE EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL
ET DE NON-TOLÉRANCE DU HARCÈLEMENT**

ÉNONCÉ DE POLITIQUE : Canada Snowboard s'engage à maintenir un environnement qui encourage et favorise une conduite appropriée et le respect des individus et de leurs valeurs.

| | |
|--|---|
| Catégorie de la politique : | Gouvernance |
| Pouvoir d'approbation : | Conseil d'administration |
| Bureau ou département responsable : | Directeur exécutif |
| Date d'approbation : | 19 juin 2019 |
| Prochaine date de révision : | Annuelle |
| Approbation de(s) date(s) de révision : | 11-05-2019 – « Politique en matière de comportement en milieu de travail et de non-tolérance du harcèlement » |
| Politiques connexes : | Politique sur le Code de conduite et de déontologie Politique en matière de discipline et de traitement des plaintes Entente entre Canada Snowboard et ses athlètes Lois provinciales, territoriales, fédérales et internationales |

DÉFINITIONS

1. Les termes suivants ont le sens qui suit dans la présente politique :

- a. **Plaignant :** Toute personne qui croit et fait savoir qu'elle a été soumise à la conduite répréhensible d'un employé, d'un directeur, d'un bénévole, d'un entraîneur, d'un athlète, d'un officiel ou d'un autre membre de Canada Snowboard dans le cadre de ses activités. De même, toute personne ayant pu assister à une telle conduite et la faire savoir au nom d'une autre partie.
- b. **Répondant :** La ou les personnes accusées du ou des comportement (s) qui, selon le plaignant, constituent de la discrimination, de la violence ou du harcèlement.
- c. **Condonation :** Une personne en position d'autorité qui sait qu'une discrimination ou un harcèlement peut avoir eu lieu et ne prend pas les mesures appropriées. La personne en situation d'autorité qui a négligé ce comportement non souhaité de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail est passible de sanctions en vertu des directives de la présente politique.
- d. **Discrimination interdite :** le traitement défavorable infligé à une personne est fondé sur la Charte des droits de la personne plutôt que sur son mérite individuel. Cela comprend la race, la couleur, le sexe ou l'identité de genre, la religion, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la religion, la situation de famille, l'état civil, le handicap, la conviction politique ou la condamnation pour une infraction pénale ou une infraction punissable sur le compte de l'individu dans le cadre d'un emploi ou d'un mandat en tant que membre. La discrimination interdite comprend également tout comportement constituant une discrimination illégale au sens de la juridiction dans laquelle le comportement a eu lieu.
- e. **Harcèlement interdit :** tout comportement, y compris toute forme de communication ou de comportement physique qui est insultant, intimidant, humiliant, blessant, malveillant, dégradant ou offensant d'une autre manière un individu ou un groupe d'individus (y compris une déclaration relative à un motif de distinction illicite ou autrement); qui serait considéré par une personne raisonnable comme créant un environnement de travail ou un sport intimidant, humiliant ou inconfortable;



Des exemples de harcèlement et d'autres formes de discrimination peuvent inclure, mais ne se limitent pas à :

- i. avances, invitations ou demandes sexuelles non souhaitées, directes ou indirectes (y compris les contacts non désirés persistants après la fin d'une relation consensuelle);
 - ii. insultes raciales, ethniques, homophobes ou sexuelles, commentaires, allusions, railleries, insultes, blagues ou questions qui suscitent gêne ou gêne;
 - iii. contact physique indésirable tel que saisir, tirer ou défaire des vêtements, étreindre, embrasser, toucher, caresser, pincer ou froter;
 - iv. lorgnement (regard suggestif), ou d'autres gestes offensants;
 - v. agression physique ou sexuelle;
 - vi. intimidation;
 - vii. abus d'autorité, condescendance ou comportement condescendant qui mine le respect de soi-même, affecte négativement ou porte atteinte aux performances ou aux conditions de travail, ou menace la carrière;
 - viii. refus de travailler avec une personne en raison de sa race, de son orientation sexuelle, etc.
 - ix. fausses accusations de harcèlement motivées par de la malice ou du mal et visant à causer un autre préjudice sont considérées comme du harcèlement;
 - x. harcèlement sexuel, comme décrit dans la section
 - xi. affichage ou transmission du matériel électronique du matériel pornographique ou autre matériel offensant ou dérogatoire; et
 - xii. comportement qu'une personne pourrait raisonnablement conclure impliquant une condition de nature sexuelle qui affecte toutes les décisions relatives au personnel telles que le recrutement, la promotion ou l'indemnisation.
 - xiii. tout motif de harcèlement interdit par la loi en vigueur
- f. **Harcèlement sexuel** : Comportement impliquant une ou plusieurs avances sexuelles, gestes, demandes, communications (verbaux, écrits ou électroniques) non souhaités concernant des faveurs sexuelles ou une conduite de nature sexuelle;
- i. Lorsqu'une telle conduite pourrait raisonnablement causer de la gêne, de l'insécurité, de l'inconfort, une offense ou de l'humiliation à une autre personne ou à un groupe.
 - ii. lorsque la soumission à de tels comportements est implicitement ou explicitement une condition d'emploi ou de participation à une activité liée au sport ou à la sélection d'une équipe;
 - iii. lorsque la soumission ou le rejet d'un tel comportement est utilisé comme base pour toute décision relative à l'emploi ou au sport;
 - iv. lorsqu'une telle conduite a pour objet ou pour effet de gêner le travail ou les performances sportives d'une personne ou de créer un environnement de travail ou sportif intimidant, hostile ou offensant.
- g. **Violence interdite** : La violence comprend toute tentative réelle ou réelle par toute personne, y compris un autre travailleur, de recourir à la force physique pour blesser un travailleur, y compris toute menace de violence expresse.
- h. **Applicabilité dans le sport ou en milieu de travail** : Aux fins de la présente politique, le harcèlement sportif ou sur le lieu de travail comprendra les endroits suivants :
- i. lors de manifestations sportives, de compétitions et de séances d'entraînement;
 - ii. au bureau;
 - iii. aux fonctions sociales liées au bureau;



- iv. aux fonctions commerciales de l'organisation, telles que réunions, conférences, sessions de formation et ateliers;
 - v. lors de déplacements liés au travail / au sport;
 - vi. par téléphone ou média électronique; ou
 - vii. ailleurs, si la personne harcelée est là en raison de responsabilités professionnelles ou liées au sport ou d'une relation liée au travail ou au sport (événement de commandite, par exemple).
- i. **Représailles** : Les représailles ou les menaces de représailles sont un facteur aggravant dans toute situation de discrimination ou de harcèlement, en particulier lorsque les représailles ou la menace de représailles sont perpétrées par une personne en situation d'autorité. Les exemples de représailles comprennent, sans toutefois s'y limiter :
- i. actes de représailles ou d'intimidation destinés à punir une personne qui a signalé du harcèlement.
 - ii. menaces de représailles ou d'intimidation visant à dissuader une personne de signaler le harcèlement.
 - iii. dans les situations de harcèlement sexuel, les représailles peuvent également inclure, sans toutefois s'y limiter :
 - 1. actes de représailles ou d'intimidation visant à punir une personne qui a refusé les avances sexuelles;
 - 2. menaces de représailles ou d'intimidation si les avances sexuelles sont rejetées;
 - iv. aux fins de la présente politique, le dépôt d'une plainte vexatoire sera également considéré comme une mesure de représailles

BUT

2. Canada Snowboard ne tolérera pas les actes illégaux de discrimination ou de harcèlement, qui minent la nature et le but de l'organisation.
3. La *Politique sur le comportement en milieu de travail et la non-tolérance du harcèlement* est appliquée à tous les niveaux de Canada Snowboard afin de créer un environnement exempt de discrimination, de harcèlement, de représailles ou d'agression sexuelle.
4. Canada Snowboard s'est engagé à maintenir un environnement sportif et professionnel exempt de préjugés, de préjugés et de harcèlement afin de soutenir, nourrir et récompenser la participation, l'avancement professionnel et sportif sur la base des capacités et des performances. L'objectif de cette politique est :
- i. Protéger les membres et les employés de Canada Snowboard
 - ii. Prévenir les situations de harcèlement
 - iii. Fournir aux membres et aux employés de Canada Snowboard un moyen de régler les problèmes de harcèlement
 - iv.

PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION

5. Cette politique s'applique à tous les directeurs, employés, bénévoles, entraîneurs, athlètes et membres de Canada Snowboard qui participent à toutes les activités de l'organisation.

CONTACTS

6. Le directeur exécutif de Canada Snowboard sera le principal contact pour cette politique; si la personne occupant le poste de directeur général est impliquée dans une plainte, le conseil d'administration est responsable de la politique et des procédures permettant de la mettre en œuvre ou de la promulguer.

PRINCIPES



7. Chaque personne de Canada Snowboard a le droit de participer et de travailler dans un environnement favorisant l'égalité des chances et interdisant les pratiques discriminatoires.
8. Canada Snowboard s'engage à faire en sorte que tous les membres de la communauté de surf des neiges aient le droit de s'attendre et la responsabilité de créer un environnement où tous sont en sécurité.
9. La conduite et la langue des membres, des bénévoles, des athlètes, du personnel et du conseil d'administration dans le sport et sur le lieu de travail doivent respecter des normes sociales acceptables, contribuer à un environnement de travail et d'entraînement positif et ne pas compromettre l'intégrité de Canada Snowboard.
10. Canada Snowboard croit que l'éducation et la formation sont essentielles pour prévenir le harcèlement.
11. Canada Snowboard ne tolérera le harcèlement ni dans l'environnement sportif, ni sur le lieu de travail.
12. Canada Snowboard considère la violence sur le lieu de travail comme inacceptable et ne sera pas tolérée.

LA POLITIQUE

13. Les informations fournies ici s'appuient sur le code de conduite et d'éthique de Canada Snowboard, disponible à l'adresse suivante : <http://www.canadasnowboard.ca/en/ms/docs/>.
14. **Dispositions de politique :**
 - 14.1. **Prévention**
 - 14.1.1. **Éducation:** Canada Snowboard s'est engagé à prévenir et à éliminer les comportements indésirables en éduquant et en formant tout le personnel et les membres du conseil d'administration sur la politique et les procédures de lutte contre le harcèlement et de comportement au travail.
 - 14.1.2. **Liaison en matière d'éthique / ombudsman :** Canada Snowboard identifiera une ressource indépendante à laquelle les membres pourront exprimer leurs préoccupations et poser des questions; le nom et les coordonnées de cette personne seront publiés et communiqués chaque année aux membres.
 - 14.1.3. **Promotion d'une organisation saine, respectueuse et sûre :** Canada Snowboard mettra l'accent sur les valeurs de l'organisation et l'intolérance de la discrimination, du harcèlement et de la violence, afin de créer un environnement sûr et sain pour tous les participants aux activités de l'organisation.
 - 14.1.4. Examen continu par le directeur désigné pour surveiller les employés de Canada Snowboard pour leur connaissance, leur point de vue et leur conformité à la création d'un environnement de travail et de sport sain et sûr, ainsi que pour l'application de ces politiques.
 - 14.1.5. **Responsabilité de signaler :** Il est du devoir de tout membre de Canada Snowboard qui est au courant qu'il peut y avoir eu discrimination ou harcèlement de le signaler en temps opportun et de manière appropriée, conformément aux lignes directrices établies de cette politique.
 - 14.1.6. Le personnel, la commission et les athlètes doivent signaler tout incident de violence dirigé contre eux-mêmes, leurs pairs et leurs collègues. Toute personne entendant une menace doit signaler cette menace si elle a un motif raisonnable de croire que la menace est grave. Tout incident ou menace de violence sur le lieu de travail doit être traité immédiatement.
 - 14.2. **Mineurs :** Lorsque le plaignant ou le défendeur est un mineur, un parent, un tuteur ou une personne âgée de son choix peut parler en son nom et assister dans toutes les procédures dans le cadre de cette politique.
 - 14.3. **Environnement d'entraînement sportif :** La discipline est un élément indispensable du sport de haut niveau et ne doit pas être confondue avec le harcèlement. Cependant, il est d'une importance vitale que Canada Snowboard et les membres du personnel en position d'autorité :
 - 14.3.1. Définir, communiquer et faire respecter des normes de performance, des critères de sélection, des règles et des réglementations cohérentes et non discriminatoires à tous les participants.



- 14.3.2. Assurez-vous que l'entraînement impliquant le toucher ou tout autre contact physique a lieu dans un environnement approprié et uniquement après que le consentement éclairé a été demandé et reçu.
- 14.3.3. Soyez cohérent dans la prise de mesures correctives ou punitives sans discrimination ni harcèlement fondé sur des motifs illicites.
- 14.3.4. Utilisez une terminologie non discriminatoire, adressez-vous à des personnes et évitez les expressions injurieuses ou injurieuses.

14.4. Relations sexuelles entre l'entraîneur ou le personnel ou l'athlète : Canada Snowboard est d'avis que les relations sexuelles intimes entre l'entraîneur ou le personnel (rémunéré ou nommé) et des athlètes adultes peuvent, bien que non contraires à la loi, avoir des effets néfastes sur l'athlète en question, sur d'autres athlètes et sur entraîneurs et sur l'image publique de Canada Snowboard. Canada Snowboard considère donc que de telles relations sont inacceptables pour les entraîneurs qui entraînent des athlètes représentant l'organisation. Si une relation sexuelle se développait entre un athlète et un entraîneur, Canada Snowboard mènera une enquête et prendra des mesures pouvant inclure la réaffectation ou, si cela n'est pas réalisable, une demande de l'entraîneur demandant sa démission ou son licenciement.

14.5. Confidentialité : dans tous les cas signalés, une enquête rapide, approfondie et équitable sera menée, qui tiendra dûment compte de la protection des droits et de la dignité de toutes les personnes impliquées. Canada Snowboard ne peut faire aucune garantie absolue de confidentialité. Les circonstances dans lesquelles des informations peuvent être partagées sont les suivantes :

- 14.5.1. lorsque requis par la loi;
- 14.5.2. lorsqu'il est jugé nécessaire de protéger les autres du harcèlement ou de la discrimination;
- 14.5.3. lorsque requis pour assurer l'équité dans les procédures prévues par cette politique;
- 14.5.4. pour protéger les intérêts de Canada Snowboard.

14.6. Procédure de plainte : Tout membre qui pense avoir été affecté en violation de cette politique doit immédiatement le signaler à son supérieur hiérarchique s'il s'agit d'un employé, ou du directeur exécutif, ou d'un membre du conseil d'administration si le directeur exécutif était impliqué.

- 14.6.1. Les plaintes ou violations de cette politique seront traitées rapidement et de la manière la plus discrète possible, conformément à la procédure informelle ou formelle décrite à l'Annexe A.
- 14.6.2. Cette politique ne doit pas empêcher une personne en autorité de prendre des mesures disciplinaires immédiates, informelles et correctives conformément à la politique de discipline et de plainte du Snowboard Canada.
- 14.6.3. Malgré cette politique, toute personne victime de harcèlement continue d'avoir le droit de demander de l'aide à la Commission canadienne des droits de la personne et en vertu du Code criminel du Canada, même si des mesures sont actuellement prises dans le cadre de cette politique.

14.7. Mesures provisoires : Les mesures provisoires ne sont pas des sanctions et peuvent prendre de nombreuses formes, notamment :

- 14.7.1. L'imposition de conditions à la participation continue de l'intimé aux activités ou au travail de Canada Snowboard, telles que, sans toutefois s'y limiter :
 - activité de travail limitée aux tâches administratives
 - tâches à accomplir à la maison
 - réaffectation auprès avec de différents athlètes
 - exercice des fonctions sous surveillance directe en tout temps
- 14.7.2. Suspension de la participation de l'intimé aux activités ou au travail de Canada Snowboard, avec ou sans rémunération, ou aux autres conditions jugées appropriées.

14. Dispositions relatives à la sécurité

Annexe A – Procédure de traitement des plaintes

Annexe B - Lignes directrices sur les auditions officielles



ANNEXE A

Procédure sur le traitement des plaintes

- 1..0 L'employeur traitera les plaintes dans la plus stricte confidentialité. Sur réception d'une plainte de harcèlement :
- 1.1. L'individu qui croit avoir été victime d'un comportement qui constitue de la discrimination, de la violence ou du harcèlement en vertu de la présente politique (le « plaignant ») est encouragé à faire savoir à la personne responsable du comportement (le « défendeur ») que ce comportement est importun, offensant et contraire à la présente politique et à lui demander directement de cesser ce comportement;
 - 1.1.1. Au besoin, le directeur ou, s'il est allégué que le directeur est impliqué, le directeur exécutif devrait aider l'employé à faire face à l'auteur présumé du harcèlement.
 - 1.2. Si la demande n'aboutit pas à l'abandon du comportement, ou s'il est jugé inapproprié, impossible ou inconfortable de présenter une telle demande, le directeur devrait aider le plaignant à demander conseil au directeur général;
 - 1.3. Si le plaignant s'adresse à quelqu'un d'autre que le directeur désigné, cette personne doit informer le directeur de la plainte. La « personne de confiance » de la plainte peut continuer d'aider le plaignant tout au long de la procédure de traitement de la plainte.
 - 1.4. Lors de la première rencontre entre le plaignant et le directeur désigné, le plaignant sera informé de ce qui suit :
 - i. le rôle du directeur désigné est d'assurer la liaison entre le Conseil d'administration de Canada Snowboard et le plaignant. L'information recueillie au sujet de toute plainte sera transmise au conseil d'administration.
 - ii. l'option de rechercher un règlement à l'amiable de la plainte, ou
 - iii. le droit de déposer une plainte écrite officielle en vertu de la présente politique lorsqu'un règlement à l'amiable est inapproprié ou irréalisable
 - iv. la disponibilité de conseils et d'autres formes de soutien
 - v. la clause de confidentialité de la présente politique
 - vi. le droit d'être représenté par une personne de son choix, y compris un avocat, à n'importe quelle étape du processus de plainte, à ses propres frais;
 - vii. l'information recueillie à partir des plaintes de harcèlement alléguées et des plaintes réglées de façon informelle ou officielle sera déposée au bureau national;
 - viii. le droit de se retirer de toute autre action relative à la plainte à n'importe quelle étape (même si Canada Snowboard peut continuer à enquêter sur la plainte).
 - 1.5. Le directeur nommé agit à titre de partie neutre. Son rôle consiste à recueillir de l'information et à assurer la liaison avec le conseil d'administration jusqu'à ce que la plainte soit réglée, que ce soit de façon informelle ou en suivant les étapes officielles décrites dans cette politique. Cette personne peut apporter son soutien au plaignant et au défendeur afin de faciliter un règlement satisfaisant pour les deux parties.
 - 1.6. Si la question n'est pas résolue de façon satisfaisante à l'amiable et si elle n'est pas traitée de façon plus appropriée en vertu d'une autre politique, le plaignant devrait être invité à soumettre sa plainte par écrit au directeur exécutif ou, si le directeur exécutif est impliqué, au Conseil, dans les sept jours suivant le dernier cas allégué ; à entamer une procédure officielle de plainte relative à cette politique.
 - 1.6.1 Toute personne qui croit avoir été victime d'une conduite contraire à l'environnement de travail et de sport sain et sécuritaire décrit dans la présente politique a le droit de déposer une plainte de façon anonyme. Cette plainte doit suivre une procédure formelle et être reçue par écrit.
 - 1.7. La présente politique ne doit pas empêcher une personne en autorité de prendre des mesures disciplinaires immédiates, informelles et correctives en réponse à un comportement qui, à son avis, constitue un incident mineur de discrimination ou de harcèlement.
 - 1.8. Le directeur exécutif, ou si le directeur exécutif est soupçonné d'être impliqué, le conseil d'administration devrait lancer immédiatement une enquête interne dans tous les cas de harcèlement, qu'ils soient officiellement signalés ou découverts par un autre moyen. Le déroulement de l'enquête pourrait faire intervenir des autorités extérieures. L'intimé peut être mis en congé payé



- ou non payé jusqu'à ce que l'enquête soit terminée;
- 1.9. Si l'employeur a établi qu'il y a eu harcèlement sexuel, des mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au renvoi immédiat, doivent être prises. La décision de congédiement sera prise soit par le directeur exécutif, soit par le conseil d'administration, selon le cas;
- 1.10. Lorsqu'une plainte est jugée frivole, vindicative ou vexatoire, Canada Snowboard peut prendre les mesures qui s'imposent, y compris le renvoi du plaignant; et
- 1.11. Le nom du plaignant ou les circonstances entourant la plainte ne seront pas divulgués à moins que cela ne soit nécessaire aux fins de l'enquête ou pour prendre les mesures disciplinaires appropriées. En plus de la procédure prévue par la présente politique, tout membre qui fait l'objet de discrimination ou de harcèlement a le droit de :
- i déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique si le comportement allégué correspond à la définition de discrimination énoncée dans le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique;
 - ii déposer une plainte auprès de la police ou d'autres autorités compétentes si le comportement allégué
 - iii déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique si le comportement allégué correspond à la définition de discrimination énoncée dans le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique;
 - iv déposer une plainte auprès de la police ou d'autres autorités compétentes si le comportement présumé constitue une activité criminelle (p. ex., violence, harcèlement criminel, etc.); et
 - v poursuivre les procédures privées devant les tribunaux civils.

2.0 Procédure formelle

2.1 Le directeur nommé doit obtenir du plaignant une déclaration écrite décrivant les détails de l'incident ou des incidents et le nom des témoins. La déclaration doit être datée et signée par le plaignant. Toutes les plaintes, qu'elles soient signées ou non, feront l'objet d'une enquête.

2.2 Documentation et éducation

2.2.1 Toute la documentation relative à chaque plainte officielle doit être conservée au bureau national. Certains documents peuvent fournir de l'information sur les questions de discrimination et de harcèlement et, à ce titre, le conseil d'administration peut décider de partager l'information avec des organismes affiliés (partenaires, associations provinciales et territoriales de snowboard).

2.2.2 Le dossier doit contenir toute la documentation pertinente, y compris, mais sans s'y limiter :

- i détails des rapports ou copie de la (des) plainte(s);
- ii la ou les réponses, le cas échéant;
- iii le mandat de l'enquêteur, le cas échéant;
- iv les mesures provisoires, le cas échéant;
- v le rapport d'enquête, le cas échéant;
- vi toute déclaration de témoin;
- vii les modalités de tout règlement à l'amiable ou de toute entente de règlement écrite;
- viii les décisions du comité de discipline, le cas échéant;
- ix les sanctions imposées, le cas échéant;
- x toute autre correspondance;
- xi tout appel interjeté;
- xii tout document déposé dans le cadre d'un appel ; et
- xiii tout procès-verbal.